Dowiedz się więcej o swoich prawach pracowniczych! *Pomoc wzajemna i akcja bezpośrednia!*

pismo Związku Syndykalistów Polski *zsp.net.pl*

ZAPŁATA

zima 2013

BEZPOŚREDNIE AKCJE DAJĄ SATYSFAKCJĘ

AKCJA W AGENCJI IMPULS

Kampania przeciw agencji Impuls, która nie płaci na czas

Od zeszłego lata, prowadzimy kampanię przeciw praktykom warszawskiej agencji ochroniarskiej Impuls. O Impulsie zrobiło się głośno przez krótką chwilę w 2012 r. Wtedy pojawiły się informacje w prasie oraz został opublikowany film, w którym pokazano, jak ludzie stoją w kolejce po wypłatę i wychodzą z niczym. Latem 2013 r., do ZSP zwrócił się pracownik z Impulsu, który miał problemy z wypłatą. Rozpoczęły się protesty pod biurem firmy i spotkaliśmy więcej ludzi. Wtedy dowiedzieliśmy się o wiele więcej o koszmarnych praktykach tej firmy.

Firma ta specjalizuje się w zatrudnianiu emerytów, rencistów i innych osób będących w bardzo trudnej sytuacji życiowej. Stosuje umowy zlecenie, choć pracownicy powinni być zatrudnieni na umowy o pracę. Przy takiej umowie, nie mają prawa do płatnego urlopu lub zwolnienia chorobowego i nie dostają minimalnej pensji czy wypłat za nadgodziny. Pracują często na 24-godzinne zmiany, niektórzy po 250 godzin miesięcznie. Ich oficjalna stawka wynosi 3,5 zł za godzinę. Niektórzy negocjują sobie inne stawki za tą samą pracę, ale jedynie w formie ustnej umowy.

Latem spotkaliśmy się z różnymi osobami wychodzącymi z biura przy ul. Łabiszyńskiej w dzień wypłaty, ale bez pieniędzy w ręku. Firma zalegała wypłatę 3-4 miesięcznego wynagrodzenia. Nieco później, dowiedzieliśmy się o nakazie eksmisji kogoś, kto tam pracował. Firma nie płaciła mu już od 6 miesięcy.

Kierownik biura ciągle twierdził, że płaci i że my kłamiemy. Na pikietach zaczęły pojawiać się osoby, które nie otrzymały pieniędzy, jednak kierownictwo firmy ciągle trzymało się swojej wersji. Na nas wzywali policję, choć nie złamaliśmy żadnego prawa. Grozili ZSP procesami sądowymi, nawet o 160 tys. złotych za rzekome „niszczenie wizerunku firmy".

Jednak nie daliśmy się zastraszyć i nie odpuściliśmy sprawy. Nie wolno odpuszczać, gdyż właśnie na to liczy Impuls – że pracownicy nie będą dochodzić swoich praw i nie będą się jednoczyć i walczyć o to co im się należy i że pozwolą się zastraszyć za pomocą gróźb, które nie mają żadnych podstaw.

Zaczęliśmy plakatować i informować pracowników o przysługujących im prawach. Opublikowaliśmy informacje o tym dlaczego pracownicy ochrony powinni pracować na umowach o pracę. Także na naszej stronie internetowej tłumaczyliśmy, jak pozwać pracodawcę o zaległe wynagrodzenie, o ustalenie stosunku pracy, itd. Niektórym pracownikom daliśmy pakiety informacyjne ze wzorami, aby mogli złożyć pozwy przeciw Impulsowi. Ale także zachęciliśmy ich do działania razem, do akcji w biurze firmy. Przed końcem miesiąca listopada, pracownicy i byli pracownicy Impulsu otrzymali już ponad 22 tys. złotych dzięki akcjom bezpośrednim.

Na przykład, w dniu 21 listopada, kilkanaście osób weszło do biura Impulsu.

ciąg dalszy na stronie 2

W numerze:

Byli pracownicy LOTu i Impel Cleaning walczą o sprawiedliwość

Pracownicy, którzy zajmowali się czyszczeniem i obsługą naziemną samolotów na lotnisku Okęcie walczą z korporacyjnymi zagrywkami, które spowodowały, że pozostali bez pracy i bez wynagrodzenia. Do pewnego momentu, ci pracownicy byli zatrudnieni przez LOT Ground Services, jednak gdy firma Impel przejęła kontrakt, zostali przeniesieni i stali się pracownikami Impel Airport Services, a następnie Impel Cleaning. Gdy usługi wróciły z powrotem do LGS, firma Impel Cleaning twierdziła, że pracownicy powinni zostać przeniesieni do LGS. Pracownikom nie wręczono wypowiedzeń, a jedynie im powiedziano, że mają się stawić w LGS. Jednak firma LGS stwierdziła, że nic nie wie o takim porozumieniu i z jej punktu widzenia pracownicy nadal są zatrudnieni przez Impel Cleaning.

Dwie grupy pracowników wniosły pozew do sądu o ustalenie, kto jest ich pracodawcą. W pierwszym przypadku, sąd ustalił że pracodawcą jest Impel Cleaning. W tym czasie Impel Cleaning przeniósł swoją działalność do Impel Airport Services i sprzedał Impel Cleaning spółce SEISO. Nowa firma miała tylko 5000 zł kapitału zakładowego i nie miała prawdziwej działalności. Wcześniej zresztą Impel Cleaning figurowało w KRS pod nazwą SEISO. Szef tej firmy powiedział wprost pracownikom podczas rozprawy sądowej, że jeśli sąd uzna Impel Cleaning za pracodawcę, SEISO będzie musiało ich przejąć i zbankrutuje. Tak też się stało. W efekcie, pracownicy którym nigdy nie wypowiedziano umów sądzą się z fikcyjną firmą, która jest w stanie likwidacji.

ciąg dalszy na stronie 2

SPRAWY PRACOWNICZE

Byli pracownicy LOTu i Impel Cleaning walczą o sprawiedliwość…

ciąg dalszy ze strony 1

Nie ma wątpliwości, że Impel jest dużą firmą, która ma dość zasobów, by zapłacić odprawy swoim pracownikom. Jednak by uniknąć odpowiedzialności, firma tworzy dużą liczbą spółek córek i postępuje tak jak to opisaliśmy wyżej.

Związek Syndykalistów Polski domaga się, by Impel przestał igrać z losem pracowników! Działania firmy są dobrze znane i były już krytykowane w szerokich kręgach. Firma zbija majątek na tworzeniu źle opłacanych i niestabilnych miejsc pracy. Domagamy się, by Impel wypłacił wynagrodzenia swoim pracownikom, którzy zostali pozostawieni na lodzie przez Impel Cleaning bez wypowiedzenia i bez odpraw! Nie interesują nas twierdzenia, że Impel Cleaning to inna spółka niż Impel. To jasne, że kontrolę nad obiema spółkami mają ci sami ludzie i żerują na pracownikach. Ci ludzie powinni ponieść odpowiedzialność za sytuację, do której doprowadzili. Potępienie należy się też władzom, które pozwalają na tego rodzaju manipulacje kosztem pracowników.



Kampania STOP IMPELIZACJI

Związek Syndykalistów Polski oraz pracownicy i byli pracownicy IMPELu prowadzą kampanię o nazwie „Stop Impelizacji"! Impel to duża korporacja, która specjalizuje się m.in. w podwykonawstwie i zastępowaniu stałych umów pracą śmieciową w spółce zewnętrznej. Zazwyczaj powoduje to, że pracownicy mają mniej pewne warunki zatrudnienia i często mniejsze wynagrodzenia.

Impel to firma ośmiornica. Ma tysiąc twarzy i spółek córek. Zna też tysiąc sposobów, by pogorszyć sytuację pracowników. Agresywnych działań ze strony firmy Impel doświadczyli już pracownicy sprzątający w hotelach, salowe w szpitalach, pracownicy ochrony, a nawet pracownicy obsługi naziemnej samolotów. Przerzucanie pracowników między spółkami córkami, likwidacja etatów i zastępowanie ich umowami śmieciowymi, zaniżanie wypłat, uchylanie się od odpowiedzialności - to norma dla pracowników firmy Impel.

Nie musisz się na to godzić! Salowe z przasnyskiego szpitala postanowiły walczyć z IMPELIZACJĄ i wygrały! Powracają do pracy w szpitalu na stałych umowach, bez firmy Impel. To dowód na to, że można skutecznie walczyć z tą firmą-ośmiornicą.

NIE DAJ SIĘ IMPELIZOWAĆ!

Skontaktuj się z nami i działajmy razem!

https://www.facebook.com/StopImpelizacji

Kampania przeciw agencji Impuls, *która nie płaci na czas...*

ciąg dalszy ze strony 1



(Film z akcji możesz obejrzeć tu: **http://www.zsp.net.pl/film-impuls**)

Postanowiliśmy, że po prostu nie wyjdziemy, bez otrzymania wypłat. W przypadku braku wypłaty, druga ekipa była gotowa iść pod dom właściciela firmy. Z nami był też związek Sierpień 80, który zajmuje się sprawą dwóch pracowników Impulsu. Na początku firma twierdziła, że „nie ma kasy". Wiemy, że to jest zwykła sytuacja, kiedy ludzie przychodzą po wypłaty. Ale nie uwierzyliśmy im i powiedzieliśmy stanowczo, że nie ruszymy się z miejsca bez uzyskania wypłat dla naszych członków. W ciągu 2 godzin, 4 byłych pracowników Impulsu dostało łącznie ponad 12 tys. złotych!

To pokazuje, jak razem możemy walczyć z nieuczciwymi praktykami pracodawców i dlaczego tak potrzebne są organizacje jak nasza, które będą solidarnie walczyć w obronie pracowników. Dzięki organizacji, pracownicy mogą skutecznie bronić swoich interesów.

Ale to nie wszystko. Walczyliśmy, aby pracownicy dostali pieniądze aby mieć z czego żyć, ale uważamy, że należy im się o wiele więcej. Bo powinni być zatrudnieni na umowy o pracę i w z związku z tym, stracili prawo do urlopów i płatne nadgodziny, oraz nie otrzymywali pensji minimalnej. Dlatego kontynuujemy działania i będziemy wspierać wszystkich pracowników, którzy są gotowi wystąpić o ustalenie stosunku pracy, wyrównanie pensji i otrzymanie ekwiwalentu urlop-owego, itp.

Na koniec warto dodać, że niektórzy szefowie firmy Impuls twierdzili, że to „nie ich wina", że nie mają kasy, twierdząc, że po prostu ich kontrahenci nie płaca na czas. To możliwe, że Impuls nie ma płynności finansowej z tego właśnie powodu, ale to nie jest żadna wymówka. Według prawa, jeśli firma nie może płacić swoich należności (w tym przypadku, wynagrodzeń), to musi ona ogłosić upadłość. Inne postępowanie jest przestępstwem. Szefowie z Impulsu twierdzili, że jeśli firma upadnie, wtedy pracownicy nie będą mieli pracy, ale teraz mają pracę bez wypłaty – co oznacza, że marnują swój czas i mogą wpaść w spiralę zadłużenia. Im dłużej trwa taka sytuacja, tym większe prawdopodobieństwo, że firma będzie na tyle zadłużona wobec pracowników, że nigdy nie spłaci wszystkich swoich zobowiązań. Więc to bardzo ważne, aby ludzie nie czekali tak długo ze swoimi roszczeniami, bo nie ma możliwości windykacji firm które ogłosiły upadłość.



Czy zostałeś oszukany przez Impuls? Działaj z nami!

Salowe z Przasnysza wygrały z Impelizacją!

Salowe z Przasnysza potraktowały hasło „STOP IMPELIZACJI" bardzo dosłownie. Salowym zatrudnionym w szpitalu w Przasnyszu groziło w 2013 r. przejęcie ich miejsc pracy przez zewnętrzną firmę. W ramach tzw. „reorganizacji" oraz szukania oszczędności dyrekcja szpitala za zgodą zarządu powiatu i rady postanowiła przekazać usługi świadczone przez salowe firmie zewnętrznej. Ponieważ firma Impel oferuje zawsze najniższe stawki w przetargach, nic dziwnego że właśnie ta firma wygrała przetarg.

Przasnyskie salowe postanowiły się przed tym obronić i założyły związek zawodowy. - Boimy się wyzysku i walczymy o godne warunki pracy – mówiły wtedy. - Założyłyśmy związki zawodowe, chcemy walczyć o godny pakiet socjalny - powiedziała przewodnicząca komisji „Solidarności", Krystyna Janowska, która od 12 lat pracuje jako salowa na chirurgii.

Impel potraktował nas jak szmaty, które można przerzucać z kąta w kąt. Byłyśmy zastraszane, gnębione psychicznie i śmiano się z nas prosto w twarz. - Nie dałyśmy się jednak i do naszego związku dołączyły kucharki, które ma przejąć również firma prywatna. – Walczymy o swoje prawa. Impel nie przestrzega podstawowych warunków pracy. Harujemy jak niewolnicy. Szpital nas sprzedał!

Pracownice szpitala rozpoczęły aktywną kampanię informacyjną o działaniach firmy Impel w szpitalu. Sprawą zainteresowały się lokalne media, a salowe były obecne na wrześniowej demonstracji związkowej w Warszawie. Impel nie życzył sobie takiego rozgłosu i wycofał się ze szpitala. Spółka Impel Cleaning Sp. z.o.o wypowiedziała umowę na zapewnienie całodobowego utrzymania czystości w szpitalu. Firma wypowiedziała umowę 28 maja – jeszcze przed przejęciem pracowników, które miało nastąpić 28 maja. Po artykułach w prasie dyrektor szpitala zrobił zebranie wszystkich związków zawodowych działających na jego terenie i ogłosił, że salowe będą zatrudnione bezpośrednio przez szpital. W związku wygaśnięciem umowy salowe stały się bezpośrednimi pracownicami SP ZZOZ w Przasnyszu. Tym samym wygrały walkę z impelizacją swoich miejsc pracy. Impel odszedł definitywnie w dniu 28 listopada.

Walka salowych z Przasnysza pokazała, że nawet wtedy, gdy zdaje się, że niewiele można zrobić, zdecydowane działania ze strony pracowników mogą przynieść szybki i konkretny sukces. Dzięki swojej akcji, salowe nie będą narażone na niszczenie swoich miejsc pracy. Walka popłaca!



Impelizcja w Iławie i Giżycku

Iławski szpital ogłosił w zeszłym roku przetarg na usługi specjalistycznego sprzątania placówki przez trzy lata. W przetargu wzięły udział trzy firmy. Najniższą cenę zaproponowała firma Impel Cleaning z Wrocławia i to ona wygrała przetarg. Salowe, które pracowały w szpitalu, stały się pracownicami prywatnej firmy.

ciąg dalszy na stronie 12



Pracownice fabryki Krówek pracują na akord zamiast na umowę o pracę

O sytuacji w fabryce Drobmaru w Głuchołazach, produkującej krówki Krogal, zrobiło się głośno w październiku, kiedy firma zwolniła 2 kobiety. Chodzi o to, że kobiety rozmawiały z dziennikarką o tym, jak żyją na pensji minimalnej i to nie spodobało się kierownictwu. Choć nie rozmawiały o warunkach pracy w fabryce, tylko o trudnościach w swoim życiu, zostały zwolnione. Z związku z tym, różne związki (w tym ZSP) wystosowały listy w obronie tych kobiet, domagając się ich przywrócenia do pracy. Kilkanaście związkowców z całej Polski pojechało do Głuchołaz w obronie niesprawiedliwie zwolnionych kobiet.

Wtedy nie znaliśmy całej prawdy o warunkach pracy w fabryce. W listopadzie wyszło na jaw, że niektóre kobiety w fabryce nie zarabiają nawet płacy minimalnej.

W fabryce kobiety są zatrudniane na umowach śmieciowych do ręcznego pakowania krówek. Pracują w fabryce w stałych godzinach, określonych przez pracodawcę i pod jego nadzorem i kierownictwem. Powinny być zatem zatrudnione na umowę o pracę, co oznacza, że od 2014 r. powinny zarabiać przynajmniej 1680 zł. brutto miesięcznie, mieć odpłatne urlopy, prawa do urlopu chorobowego, opłacone wszystkie świadczenia socjalne. Zamiast tego, fabryka zatrudniła kobiety na akord. Dostają one jedną złotówkę za zapakowanie kilograma krówek. Norma to 45 kilogramów dziennie. Wychodzi więc, że pracując zgodnie z normą, można zarobić 900 zł. miesięcznie, przy 20 dniach pracy.

Praca według tej normy jest bardzo ciężka. Trzeba pracować jak robot, a nie człowiek. Aby zarobić choć minimalną pensję, trzeba pracować prawie 2 razy więcej niż wynika z normy.

Mamy nadzieję, że w wyniku upublicznienia sytuacji, pracodawca będzie zmuszony do zmiany warunków pracy. Ale firma nie zmieni się bez nacisku. Jeśli pracownice się zorganizują, mogą wygrać, a w międzyczasie, inni mogą pomóc pisząc do fabryki, wyrażając swój niepokój o los tych kobiet i domagając się zmiany polityki firmy.
Oto adres e-mail do firmy: info@krogal.pl

Akcje przeciw Black Red White

Firma Black Red White jest znana w całej Polsce. Jej właściciel jest jednym z najbogatszych ludzi w Polsce. Jednak w fabrykach BRW w Polsce i na Białorusi pracownicy pracują w ciężkich warunkach za niewielkie pieniądze. Czasami dochodzi do incydentów – represji pracowników na Białorusi, lub łamania Kodeksu Pracy lub innych problemów. O takim właśnie incydencie napisał nasz kolega z Nidzicy, tapicer w fabryce BRW. Artykuł o łamaniu Kodeksu Pracy został opublikowany w prasie, a nasz kolega związkowiec został zwolniony z pracy.

ZSP zareagowało w tej sprawie, ogłaszając bojkot firmy BRW oraz podejmując serię akcji pod salonami BRW. W niektórych miastach pojawiły się plakaty, a akcje protestacyjne odbyły się we Wrocławiu i w Warszawie. Firma bardzo ostro zareagowała, ale trzeba uznać, że nasza kampania, choć krótka, okazała się skuteczna. Co prawda nie przywrócono naszego kolegi do pracy, ale z powodu trudnej sytuacji życiowej zgodził się na odszkodowanie od firmy.

Kilka miesięcy później, pracownicy salonów BRW w Warszawie zwrócili się do nas z prośbą o wsparcie. Chodzi o to, że BRW zatrudniła pracowników poprzez nieuczciwą agencję pracy tymczasowej. W umowach podpisywanych przez pracowników z agencją są opisane zupełnie fikcyjne warunki pracy, które nie mają nic wspólnego z rzeczywistością. ZSP skontaktowało się z BRW oraz z agencją pracy, aby wyjaśnić sytuację. W razie braku odpowiedzi podejmowane będą kolejne działania. Jeśli otrzymamy informacje, że BRW nie uregulowało tej sprawy, akcje przeciw firmie będą kontynuowane, tym razem już w okresie przedświątecznym. Mamy nadzieję, że firma pójdzie po rozum do głowy i te akcje okażą się niepotrzebne, a pracownicy otrzymają normalne umowy.

Jak działamy?

Związek Syndykalistów Polski działa z pracownikami wielu branż i jest otwarty także na pracowników, którzy nie mają umów o pracę. Najważniejszym obszarem naszego działania jest wspólna walka z pracownikami szczególnie narażonymi na wyzysk, takimi jak pracownicy tymczasowi, w sytuacji gdy pracodawca łamie ich prawa. Działamy w Międzynarodowym Stowarzyszeniu Pracowników, dzięki czemu jesteśmy w stanie skutecznie naciskać na międzynarodowe firmy i wspierać pracowników pracujących zagranicą. Wspólne działanie w obronie swoich praw przynosi realny skutek i staje się zaczątkiem realnych zmian społecznych.

PRAWO PRACY



Pracując na czarno

Pod koniec 2011 r., Karol M. , młody człowiek, który pracował na budowie na czarno, doznał urazu głowy i zapadł w śpiączkę. Miał szczęście, że miał rodzinę, która o niego walczyła i pomagała mu gdy odzyskał przytomność. Karol nie był ubezpieczony i gdy wydarzył się wypadek, jego pracodawca udawał, że go nigdy nie widział na oczy. A to oznaczało duże kłopoty dla wszystkich.

Obecnie pracownicy w Polsce są na bardzo słabej pozycji i wszyscy o tym wiemy. Dlatego niektórzy są tak zdesperowani, że decydują się na pracę na czarno, choć to wiąże się z dużym ryzykiem. Jak w wyżej opisanej sytuacji. Jeśli pracodawca nam nie zapłaci, jest o wiele trudniej odzyskać pieniądze. I oczywiście tracimy wszystkie należne nam świadczenia socjalne, płatne urlopy, składki emerytalne itd.

Aby walczyć z nadużyciami pracodawców, musimy trzymać się razem, odmawiać pracy na czarno i na stawkę niższą od minimalnej, a także musimy się organizować. Gdy pracodawcy nie będą mieli ludzi do pracy, może zaczną zachowywać się inaczej. Odizolowani nie osiągniemy nic. Razem możemy starać się poprawić nasze warunki pracy w tym kraju.

Przeciw stawkom niższym niż minimalne

W 2013 r., płaca minimalna w Polsce została ustalona na 1600 zł. Brutto, a w 2014 r. będzie wynosić 1680 zł. To oznacza, że minimalnie powinniśmy zarabiać ok. 10 zł. za godzinę. Jednak gdy jesteśmy zatrudniani na umowy śmieciowe, możemy zarabiać dużo mniej. Jak widzieliśmy w przypadku agencji ochrony Impuls, są ludzie, którzy dostają 3,5 zł za godzinę, choć wykonują taką samą pracę jak przy umowie o pracę. Tak jest też w przypadku pracownic w fabryce Drobmaru w Głuchołazach, które powinny być zatrudnione na umowy o pracę, jednak pracują na akord, dostając złotówkę za każdy kilogram zapakowanych krówek. Ci pracownicy nie zarabiają nawet minimalnej stawki, która i tak jest bardzo skromna w naszym kraju.

Musimy walczyć o to, aby rząd wprowadził minimalną stawkę dla wszystkich. Ta stawka musi być wyrażona jako minimalna stawka godzinowa niezależna od formy zatrudnienia.

OPZZ ostatnio ogłosił taki postulat, że minimalna stawka ma wynosić 11 zł. za godzinę. To mniej niż połowa tzw. „średniej pensji". Jednak rząd i pracodawcy nie chcą wprowadzić takich zmian, bo oznaczałoby to koniec wyzysku w stylu Impulsu lub Drobmaru, gdzie ludzie pracują na stawkach niższych od minimalnej.

Dopóki rząd udaje, że wszystko jest w porządku i zamyka oczy na stosowanie umów cywilnoprawnych tam, gdzie istnieje stosunek pracy, będzie panować w Polsce wyzysk i rosnąca bieda. To ma też wiele innych negatywnych skutków. Ale nie zmienimy tego przez jakikolwiek „dialog" z rządem. Rząd może spokojnie olać tak duże związki jak OPZZ, Solidarność itd. ponieważ pomimo swoich gróźb, nie są gotowe przeprowadzić strajku generalnego do skutku. A to jest nam właśnie potrzebne. Czas na zmiany.

Pracownicy ochrony nie powinni pracować na umowę zlecenie

Zatrudnianie przez firmy ochroniarskie na podstawie umów cywilno-prawnych np. umowie zlecenia - jest najprawdopodobniej naruszeniem przepisów Kodeksu Pracy. Praca w ochronie zwykle wiąże się - w myśl art. 22 Kodeksu pracy - z umową o pracę, a nie umową cywilnoprawną, tj. zleceniem.

Art. 22 mówi:

Art. 22. § 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

§ 11. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Ocenić należy, że przy wykonywaniu takiej pracy jest spełnionych wszystkich sześć przesłanek ustawowych wskazanych w tym przepisie. A więc, że jest to praca: (1) określonego rodzaju, (2) na rzecz pracodawcy, (3) pod jego kierownictwem, (4) w czasie i (5) miejscu wskazanym oraz (6) za wynagrodzeniem.

Warto podkreślić, że „pod jego kierownictwem" nie znaczy, że on musi stać nad Tobą i Ciebie nadzorować.

Jeśli chcesz zmienić formę zatrudnienia, możesz wezwać zleceniodawcę do zmiany dotychchczasowej podstawy prawnej wykonywania pracy na umowę o pracę. Czasem pracownicy obawiają się wykonać taki krok, więc można napisać do Państwowej Inspekcji Pracy o działania kontrolne i pomoc w uzyskaniu zmiany formy zatrudnienia. Związki zawodowe także mogą pisać takie listy. Jeżeli pracodawca nie zrealizuje wniosku inspektora pracy w tej sprawie, to pozostaje wszczęcie postępowania przed sądem pracy.

Możesz także złożyć wniosek do Sądu Pracy. W sytuacji, gdy pracodawca nie płaci w terminie (np. firma Impuls), nie ma nic do stracenia – tylko wiele do odzyskania. O przekształcenie umowy masz prawo starać się do trzech lat wstecz. Ewentualne orzeczenie sądu pracy, że od początku byłeś zatrudniony na umowę o pracę, spowoduje przywrócenie uprawnień pracowniczych, w tym m.in. prawa do urlopu, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych itd.

Zakaz konkurencji – co warto wiedzieć

Dla pracowników na umowie o pracę

Umowa o zakazie konkurencji może zabraniać tylko pracy naprawdę konkurencyjnej wobec pracodawcy – zawarcie w umowie zakazu jakiegokolwiek dodatkowego zatrudnienia jest niezgodne z prawem. Zakaz konkurencji może obowiązywać po zakończeniu umowy o pracę tylko wtedy, gdy pracodawca zapłaci odszkodowanie za cały okres zakazu, a odszkodowanie nie może być niższe niż 25 proc. wynagrodzenia przed ustaniem stosunku pracy. Zakaz konkurencji nie może być bezterminowy, a brak wskazania okresu obowiązywania zakazu oznacza że jest nieważny. Ponadto, jeśli pracodawca nie płaci odszkodowania, zakaz przestaje obowiązywać.

Umowa śmieciowa

Kodeks Pracy nie ma zastosowania w przypadku umów śmieciowych. Dlatego podpisanie klauzuli o zakazie działalności konkurencyjnej nie gwarantuje wypłaty odszkodowania, chyba że strony umowy tak ustaliły w kontrakcie. Jednak to nie oznacza, że nie da się nic zrobić w takiej sytuacji. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2003 r. (III CKN 579/01), stwierdził, iż zakaz konkurencji po wygaśnięciu umowy o dzieło, bez jakiegokolwiek odszkodowania dla wykonawcy jest nieważny, gdyż narusza zasady współżycia społecznego.

Trzeba także pamiętać, że często pracodawcy oferują umowy śmieciowe zamiast umowy o pracę, aby uniknąć odpowiedzialności wynikającej z Kodeksu Pracy. Jeśli ktoś poniósł straty, dlatego że przepisy Kodeksu Pracy nie zostały zastosowane wtedy, gdy powinny, można wystąpić do sądu w tej sprawie. Niezależnie od tego, pracownicy na umowach cywilnoprawnych nie powinni martwić się o zakaz jeśli nie było odszkodowania. Były pracodawca może co prawda straszyć pozwem, ale nie wygra jeśli znasz swoje prawa.

Potrącenie z ostatniej pensji jako kara

Często jest tak, że ktoś podpisuje umowę, szczególnie umowę cywilnoprawną, która przewiduje karne potrącenie z ostatniej pensji (lub nawet całej ostatniej pensji) za złamanie zakazu konkurencji. Jeśli klauzula o zakazie konkurencji była wadliwie skonstruowana, można wtedy uznać że klauzula o potrąceniu także jest nieważna. Jednak jeśli wystąpi taka sytuacja, trzeba walczyć o należną nam sumę.



NIE PODPISUJ!

Zanim podpiszesz, dowiedz się więcej o swoich prawach!

Nowelizacja Kodeksu Pracy – Co to oznacza dla pracowników

Ta nowelizacja oznacza, że pracodawca może przez dłuższy czas stosować bardzo długie dni robocze – a tydzień pracy może wynosić nawet do 72 godz.!

Według nowelizacji kodeksu pracy, pracodawca może przyjąć 12-miesięczny okres rozliczeniowy. Co to oznacza? Jeśli okresem rozliczeniowym jest miesiąc, praca w nadgodzinach musi zostać wynagrodzona w postaci dopłaty za nadgodziny razem z miesięczną pensją. Jeśli okres rozliczeniowy wynosi 8 miesięcy, możesz pracować w nadgodzinach w jednym miesiącu, ale liczy się średnia z 8 miesięcy. Jeśli okres rozliczeniowy jest 12 miesięczny, liczy się średnia z całego roku. Jeśli pracodawca chce, by w jednym sezonie wykonano więcej pracy, może zorganizować czas pracy tak, aby ludzie pracowali nawet po 13 godzin dziennie, przez 6 dni w tygodniu przez ponad 6 miesięcy. Przez resztę czasu, pracownicy mogą mieć „wolne od pracy" - tyle że pracodawca będzie musiał im płacić za ten czas tylko pensję minimalną. Np., jeśli ktoś zarabia zazwyczaj 2500 złotych, zwykle osiąga dochody ok. 30 tys. na rok. Jeśli musi pracować w nadgodzinach przez 7 miesięcy i ma 5 miesięcy wolnego z pensją w wysokości 1600 zł, dostaje rocznie 25,5 tys. Więc osoba, która musi zrezygnować z prywatnego życia przez wiele miesięcy, aby harować ponad siły, może otrzymać za to o wiele mniej pieniędzy.

Politycy próbują nas przekonywać, że to nie jest złe, bo takie rozwiązanie jest możliwe jedynie za „zgodą" pracowników. Od lat politycy starają się prze-konać ludzi, że jeśli ktoś ma kiepskie warunki pracy, to trudno, bo po prostu „zgodził się" na takie warunki. Aby ułatwić uzyskanie tej zgody, jest także nowelizacji ustawy o związkach zawodowych. Teraz indywidualni pracownicy mogą się „zgodzić" na takie warunki, nawet jeśli związki (a więc nawet większość pracowników danego zakładu) opowie się przeciw. Oznacza to, że pracodawca może proponować takie warunki nowym pracownikom i szukać najbardziej zdesperowanych ludzi, którzy się zgodzą nawet na takie warunki. Nie trzeba tłumaczyć, że pracownicy, którzy się nie „zgadzają" zostaną potraktowani jako nie dość „elastyczni".

Już mamy dość problemów społecznych związanych z praktyką przymusowej pracy w nadgodzinach, często nieodpłatnych. Powiedzmy wreszcie dość, takim tendencjom! Chcemy żyć normalnie!



30 godzin pracy wystarczy!

W Polsce musimy walczyć o 40 godzinny tydzień. Jednak związkowcy zrzeszeni w Międzynarodowym Stowarzyszeniu Pracowników ciągle przypominają o walce o skrócenie tygodnia pracy do 30 godzin.

Wiele lat temu, kiedy ludzie pracy walczyli o 40 godzin pracy, mogli przekonująco argumentować, że ludzie muszą odpocząć, a także, że produkcja wszystkiego co jest ludziom potrzebne nie wymaga tyle czasu ile kiedyś. Tym bardziej dziś, gdy technika poszła do przodu. Obecnie mamy bardzo dużą nadprodukcję towarów, ciągle próbuje się sprzedawać więcej i więcej towarów zamożniejszej części społeczeństwa, podczas gdy ogromna liczba ludzi żyje w nędzy.

Z drugiej strony, rząd i biznes twierdzą, że „nie wystarcza" pracy dla wszystkich. Jeśli „nie wystarcza", to czemu po prostu ta sama liczba pracowników nie mogłaby pracować mniej?

My pracujemy, ale ktoś inny zawsze zyskuje, żyjąc z cudzej pracy i bogacąc się na niej. Dlatego czasami pracujemy cały tydzień, aby tylko wyżyć, choć produkty naszej pracy są zwykle warte o wiele więcej. Nie chcemy, aby ludzie pracowali po 30 godzin za mniejsze pieniądze, ale za takie same wynagrodzenie jak za 40 godzin. Ale do tego potrzebne są wielkie zmiany systemowe.



O 6-cio godzinny dzień pracy - Rezolucja Kongresu Międzynarodowego Stowarzyszenia Pracowników z 1928 roku

Kongres stwierdza, że bezrobocie przybiera coraz bardziej charakter ostry i chroniczny, że proletariat całego świata pada jego ofiarą i że przyczyny jego są następujące:

1. Rozwój maszynizmu
2. Stały wzrost liczebny proletariatu, wzrost wynikający z coraz częstszego używania siły roboczej kobiet i z napływu do pracy w przemyśle elementów dotychczas pracujących na roli.
3. Wprowadzenie nowych metod wytwórczości w przemyśle, metod, których skutkiem jest znacznie większa szybkość produkcji.
4. Niskie płace, które nie dają robotnikom możności kupowania, a przez to zmniejszanie ilości kupujących – zmniejszenie popytu na rynkach.

Kongres stwierdza, że udoskonalenie i rozwój maszynizmu, który mógłby ulżyć losowi robotników, służyły dotychczas wyłącznie interesom kapitalistów. Wypowiadając się bezwzględnie za postępem we wszelkiej formie, Kongres oświadcza, że postęp nie powinien w żadnym wypadku odbyć się kosztem wzrostu wyzysku.

Co do nowych metod wytwórczości znanych pod nazwą racjonalizacji, Kongres przestudiowawszy tę kwestię doszedł do wniosku, że ta forma pracy krzywdzi godność ludzką, jest szkodliwą dla zdrowia robotników i jest najpoważniejszą przyczyną bezrobocia.

Kongres wykazuje dążenie kapitalizmu do stworzenia we wszystkich krajach armii bezrobotnych, stanowiących rezerwę, któryby mógł przeciwstawić robotnikom, gdyby ci przedsięwzięli jakąkolwiek walkę. Bezrobocie miałoby w ten sposób na skutek rozłam w klasie robotniczej, zmniejszenie jej zdolności do walki, doprowadzenie do upadku jej ekonomicznych organizacji i skierowanie jej w stronę politykierstwa.

Międzynarodowe Stow(arzyszenie). Rob(otników). Stawia sobie cel wprost przeciwny, pragnie przedewszystkim by każdy miał pracę, by robotnicy mieli coraz więcej wolności i dobrobytu i by coraz bardziej dążyli do wyzwolenia całkowitego.

Kongres biorąc to pod uwagę i chcąc zaradzić strasznej nędzy proletariatu całego świata, głosi konieczność zmniejszenia dnia roboczego – konkretnie, żąda zastosowania 6-ogodzinnego dnia pracy bez zmniejszenia zarobków.

Ciąg dalszy na str. 8

Nowelizacja Kodeksu Pracy – Co to oznacza dla pracowników

Ta nowelizacja oznacza, że pracodawca może przez dłuższy czas stosować bardzo długie dni robocze – a tydzień pracy może wynosić nawet do 72 godz.!

Według nowelizacji kodeksu pracy, pracodawca może przyjąć 12-miesięczny okres rozliczeniowy. Co to oznacza? Jeśli okresem rozliczeniowym jest miesiąc, praca w nadgodzinach musi zostać wynagrodzona w postaci dopłaty za nadgodziny razem z miesięczną pensją. Jeśli okres rozliczeniowy wynosi 8 miesięcy, możesz pracować w nadgodzinach w jednym miesiącu, ale liczy się średnia z 8 miesięcy. Jeśli okres rozliczeniowy jest 12 miesięczny, liczy się średnia z całego roku. Jeśli pracodawca chce, by w jednym sezonie wykonano więcej pracy, może zorganizować czas pracy tak, aby ludzie pracowali nawet po 13 godzin dziennie, przez 6 dni w tygodniu przez ponad 6 miesięcy. Przez resztę czasu, pracownicy mogą mieć „wolne od pracy" - tyle że pracodawca będzie musiał im płacić za ten czas tylko pensję minimalną. Np., jeśli ktoś zarabia zazwyczaj 2500 złotych, zwykle osiąga dochody ok. 30 tys. na rok. Jeśli musi pracować w nadgodzinach przez 7 miesięcy i ma 5 miesięcy wolnego z pensją w wysokości 1600 zł, dostaje rocznie 25,5 tys. Więc osoba, która musi zrezygnować z prywatnego życia przez wiele miesięcy, aby harować ponad siły, może otrzymać za to o wiele mniej pieniędzy.

Politycy próbują nas przekonywać, że to nie jest złe, bo takie rozwiązanie jest możliwe jedynie za „zgodą" pracowników. Od lat politycy starają się prze-konać ludzi, że jeśli ktoś ma kiepskie warunki pracy, to trudno, bo po prostu „zgodził się" na takie warunki. Aby ułatwić uzyskanie tej zgody, jest także nowelizacji ustawy o związkach zawodowych. Teraz indywidualni pracownicy mogą się „zgodzić" na takie warunki, nawet jeśli związki (a więc nawet większość pracowników danego zakładu) opowie się przeciw. Oznacza to, że pracodawca może proponować takie warunki nowym pracownikom i szukać najbardziej zdesperowanych ludzi, którzy się zgodzą nawet na takie warunki. Nie trzeba tłumaczyć, że pracownicy, którzy się nie „zgadzają" zostaną potraktowani jako nie dość „elastyczni".

Już mamy dość problemów społecznych związanych z praktyką przymusowej pracy w nadgodzinach, często nieodpłatnych. Powiedzmy wreszcie dość, takim tendencjom! Chcemy żyć normalnie!



30 godzin pracy wystarczy!

W Polsce musimy walczyć o 40 godzinny tydzień. Jednak związkowcy zrzeszeni w Międzynarodowym Stowarzyszeniu Pracowników ciągle przypominają o walce o skrócenie tygodnia pracy do 30 godzin.

Wiele lat temu, kiedy ludzie pracy walczyli o 40 godzin pracy, mogli przekonująco argumentować, że ludzie muszą odpocząć, a także, że produkcja wszystkiego co jest ludziom potrzebne nie wymaga tyle czasu ile kiedyś. Tym bardziej dziś, gdy technika poszła do przodu. Obecnie mamy bardzo dużą nadprodukcję towarów, ciągle próbuje się sprzedawać więcej i więcej towarów zamożniejszej części społeczeństwa, podczas gdy ogromna liczba ludzi żyje w nędzy.

Z drugiej strony, rząd i biznes twierdzą, że „nie wystarcza" pracy dla wszystkich. Jeśli „nie wystarcza", to czemu po prostu ta sama liczba pracowników nie mogłaby pracować mniej?

My pracujemy, ale ktoś inny zawsze zyskuje, żyjąc z cudzej pracy i bogacąc się na niej. Dlatego czasami pracujemy cały tydzień, aby tylko wyżyć, choć produkty naszej pracy są zwykle warte o wiele więcej. Nie chcemy, aby ludzie pracowali po 30 godzin za mniejsze pieniądze, ale za takie same wynagrodzenie jak za 40 godzin. Ale do tego potrzebne są wielkie zmiany systemowe.

O 6-cio godzinny dzień pracy - Rezolucja Kongresu Międzynarodowego Stowarzyszenia Pracowników z 1928 roku

Kongres stwierdza, że bezrobocie przybiera coraz bardziej charakter ostry i chroniczny, że proletariat całego świata pada jego ofiarą i że przyczyny jego są następujące:

1. Rozwój maszynizmu
2. Stały wzrost liczebny proletariatu, wzrost wynikający z coraz częstszego używania siły roboczej kobiet i z napływu do pracy w przemyśle elementów dotychczas pracujących na roli.
3. Wprowadzenie nowych metod wytwórczości w przemyśle, metod, których skutkiem jest znacznie większa szybkość produkcji.
4. Niskie płace, które nie dają robotnikom możności kupowania, a przez to zmniejszanie ilości kupujących – zmniejszenie popytu na rynkach.

Kongres stwierdza, że udoskonalenie i rozwój maszynizmu, który mógłby ulżyć losowi robotników, służyły dotychczas wyłącznie interesom kapitalistów. Wypowiadając się bezwzględnie za postępem we wszelkiej formie, Kongres oświadcza, że postęp nie powinien w żadnym wypadku odbyć się kosztem wzrostu wyzysku.

Co do nowych metod wytwórczości znanych pod nazwą racjonalizacji, Kongres przestudiowawszy tę kwestię doszedł do wniosku, że ta forma pracy krzywdzi godność ludzką, jest szkodliwą dla zdrowia robotników i jest najpoważniejszą przyczyną bezrobocia.

Kongres wykazuje dążenie kapitalizmu do stworzenia we wszystkich krajach armii bezrobotnych, stanowiących rezerwę, któryby mógł przeciwstawić robotnikom, gdyby ci przedsięwzięli jakąkolwiek walkę. Bezrobocie miałoby w ten sposób na skutek rozłam w klasie robotniczej, zmniejszenie jej zdolności do walki, doprowadzenie do upadku jej ekonomicznych organizacji i skierowanie jej w stronę politykierstwa.

Międzynarodowe Stow(arzyszenie). Rob(otników). Stawia sobie cel wprost przeciwny, pragnie przedewszystkim by każdy miał pracę, by robotnicy mieli coraz więcej wolności i dobrobytu i by coraz bardziej dążyli do wyzwolenia całkowitego.

Kongres biorąc to pod uwagę i chcąc zaradzić strasznej nędzy proletariatu całego świata, głosi konieczność zmniejszenia dnia roboczego – konkretnie, żąda zastosowania 6-ogodzinnego dnia pracy bez zmniejszenia zarobków.

Ciąg dalszy na str. 8



System Amazon



Gdy firma Amazon ogłosiła, że otworzy 3 centra logistyczne w Polsce, niektórzy politycy i dziennikarze tryumfalnie pisali o tym, jakby to było jakieś wielkie osiągnięcie dla polskich pracowników. Niedługo potem dotarły informacje od pracowników w krajach, gdzie już działa Amazon, którzy opisują swoje warunki pracy jako „koszmarne". Niniejszy artykuł nie tylko opisuje niektóre fakty o warunkach pracy w Amazonie ale także analizuje, jak szkodliwy dla pracowników i całego społeczeństwa jest system Amazona i jak Amazon traktuje Polskę jako kraj łamistrajków.

Cały system Amazona jest oparty na cięciu kosztów pracy i jak najtańszych zakupów od wydawnictw. Dzięki temu firma może oferować atrakcyjne ceny, dość szybkie terminy realizacji zamówień i różne innowacje technologiczne dla konsumentów. Im więcej mają klientów, tym mocniejsza jest ich pozycja na rynku, szczególnie w porównaniu z tradycyjnymi księgarniami. Jednak, tak jak w przypadku tanich ubrań z Bangladeszu, wszystko to okupione jest wielkimi kosztami dla pracowników i całej branży.

Pracownicy Amazonu muszą pracować prawie jak roboty. Latają jak szaleni po magazynie. Muszą znaleźć i spakować książki w prawie nierealnym tempie. Ci, którzy nie potrafią pracować jak maszyny przez wiele godzin dziennie tracą pracę. Wszystko jest monitorowane za pomocą nadajnika GPS.

W niektórych magazynach w USA było tak gorąco, że nie dało się pracować. W magazynie w stanie Pennsylvania, często było ponad 40 stopni Celsiusza. Ludzie mdleli. Zamiast przyznać pracownikom przerwy lub poprawić warunki w magazynie, Amazon postawił jedynie karetkę przed magazynem, na wypadek zasłabnięcia pracowników. Przerw nie przyznano, a pracownicy którzy w tych warunkach pracowali wolniej dostali nagany i niektórzy zostali zwolnieni.

W tym oraz w innych magazynach, pracownicy Amazon skarżyli się, że były naciski na pracowników, aby nie zgłaszać wypadków przy pracy. Kierownikom zmiany nawet przyznawano premie, jeśli na ich zmianie nie było zgłoszonych wypadków. Kierownicy nie chcieli wysyłać pracowników do szpitala, nawet jeśli to było potrzebne, by nie psuć swojej statystyki i nie powodować dochodzenia.

Niektórzy lekarze także opowiadali, że były na nich naciski, aby nie dawali zastrzyków i nie podejmowali innego leczenia, które mogło świadczyć o tym, że pracownicy Amazona doznali poważnych wypadków przy pracy. W stanie Kentucky, zdarzyło się, że zamiast wysłania pracowników do szpitala w celu założenia szwów, pracownik magazynu jedynie opatrzył ich bandażami.

Amazon został pozwany w Pennsylvanii za naruszenie zasad BHP, ale firma poszła na ugodę.

Pracownicy Amazonu nie mają normalnych przerw tak jak inni pracownicy w USA. Droga do stołówki zajmuje im 10 minut. Przed wejściem do pokojów dla pracowników, są oni przeszukiwani lub muszą przejść przez skaner. Potrzebują 10 minut na powrót do stanowiska. Nie pozostaje im wiele z 30 minutowej przerwy. Pracownicy musieli w podobny sposób męczyć się także w innych krajach, jak w Anglii.

W Stanach Zjednoczonych pracownicy także musieli przejść przez kontrolę ochrony po dniu pracy. Ponieważ wiele osób wychodzi wtedy naraz, często ta procedura trwa nawet 25-30 minut. Wszyscy muszą czekać. Nie otrzymują za to ani groszy za nadgodziny, po to jest uznawane za „wolny czas" po pracy.

Na początku lat 2000, pracownicy Amazona w Seattle próbowali się zorganizować. W efekcie tamtejsze centrum dystrybucyjne zostało zamknięte. Pracowało w nim 850 osób. Mimo tego, że Amazon twierdził, że zamknięcie nie miało nic wspólnego z założeniem związku. Obecnie firma twierdzi też, że sytuacja w Niemczech, gdzie pracownicy podjęli protesty, nie ma nic wspólnego z tworzeniem centrum dystrybucyjnego na tysiące pracowników w Polsce, które będzie obsługiwało niemieckich klientów. Jednak jest wiele dowodów na to, że firma Amazon stosuje praktykę tzw. „union-busting", czyli niszczenia związków zawodowych.

W tym samym czasie, gdy związkowcy organizowali się w Seattle, Amazon inwestował w antyzwiązkową propagandę. Pracownicy w stanie Kentucky opisywali, jak Amazon organizowało spotkania, aby ostrzegać pracowników przed związkami. Amazon także zatrudnił firmę the Burke Group, gdy pracownicy w Milton Keynes w Wielkiej Brytanii próbowali się zorganizować. Wiele związkowców pamięta to jako jedną z najbardziej agresywnych kampanii antyzwiązkowych, z którą się spotkali. Co najmniej 4 związkowców zostało zwolnionych, jak mówią, nielegalnie.

Oprócz tego, warunki pracy w wielu magazynach Amazona są bardzo niepewne. Firma korzysta z pracy tymczasowej, nie tylko w okresie sezonowym. Głośno o praktykach Amazonu było w Wielkiej Brytanii. Tam firma zatrudniała pracowników magazynów na tzw. kontraktach „zero godzin" co oznacza, że firma nie gwarantowała ilości godzin pracy. Ze względu na zasadę, że po 3 miesiącach pracy pracownikom przysługuje więcej pieniędzy i dodatkowe świadczenia, niektórzy pracownicy byli zwalniani po 12 tygodniu pracy i ponownie zatrudniani po kilka razy.

Opisy wielu innych incydentów można znaleźć w doniesieniach zagranicznych mediów.

Wygląda więc na to, że Amazon nie traktuje swoich pracowników jak ludzi, tylko jak inteligentne roboty. Zapewne zresztą woleliby mieć roboty. Chyba dlatego Amazon zakupił firmę Kivas Systems, która tworzy różne rodzaje robotów magazynowych. Kiedyś zapewne zastąpią część pracowników, co pozwoli na zwiększenie zysków i prywatnych fortun dyrektorów Amazona. Jeff Bezos jest jednym z najbogatszych ludzi na świecie, dzięki modelowi biznesowemu, w którym pracownicy są w maksymalny sposób wyzyskiwani.

Innym problemem jest to, że Amazon otrzymuje ogromne ulgi podatkowe. W Wielkiej Brytanii, nawet gdy firma zarabiała miliardy, nie płaciła podatków. Zapewne i w Polsce Amazon także będzie korzystać ze zwolnień i ulg podatkowych w specjalnych strefach ekonomicznych.

Tak więc można wiele powiedzieć złego o firmie Amazon. Zamiast zatrudniać ludzi na normalnych warunkach, firma tworzy obozy pracy, gdzie panuje stres i gdzie ludzie muszą pracować ponad siły otrzymując bardzo niewiele w zamian – nie mają nawet gwarancji stałego zatrudnienia. Pracownicy są ciągle inwigilowani i traktowani jak złodzieje. Jeśli przestrzeganie norm BHP zbyt dużo kosztuje, czy może wpłynąć na wskaźniki wydajności, normy są ignorowane, co może prowadzić do utraty życia lub zdrowia przez pracowników.

Jeśli pracownicy starają się zorganizować, mogą stracić pracę. Amazon nie zna czegoś takiego, jak lojalność wobec pracowników, który tworzą dla firmy gigantyczne zyski. Każdy pracownik może zostać w każdej chwili wyrzucony na bruk i zastąpiony kolejnym zdesperowanym bezrobotnym, poszukującym jakiejkolwiek pracy.

Amazon traktuję Polskę jak wyjątkową gratkę – kraj zdesperowanych i niezorganizowanych ludzi, którzy są skłonni zgodzić się na najgorsze nawet warunki pracy, byle tylko uniknąć głodu i nędzy. Dzięki polskim pracownikom, Amazon ma nadzieję złamać strajk niemieckich pracowników walczących o poprawę warunków pracy. Amazon liczy na to, że Polacy nie będą się buntować.

Amazon także wywiera presję na wydawców, aby sprzedawali swoje tytuły po jak najniższych cenach. Dzięki swojej pozycji na rynku, Amazon może wymusić bardzo niskie ceny sprzedaży. Wydawnictwo, które odmówi Amazonowi może spotkać się ze skreśleniem swoich pozycji z katalogu. Wiele wydawnictw i tak nie ma zbyt wysokich zysków i musi dodatkowo ciąć wydatki, aby pokryć koszt zniżek przyznanych Amazonowi. Dzięki niskim cenom, Amazon tworzy też presję cenową na tradycyjne księgarnie. Podczas kampanii bojkotu Amazonu w Wielkiej Brytanii, jedna z księgarni ujawniła ile zapłaciła podatków w porównaniu do Amazona, który podatków nie płaci.

Nie powinniśmy wspierać ekspansji wielkich korporacji, które nie wnoszą swojego wkładu do lokalnej gospodarki, tworzą najgorszej jakości miejsca pracy dla najbardziej zdesperowanych, niszcząc w ten sposób mniej szkodliwe modele biznesowe i wprowadzając najbardziej nieludzkie formy wyzysku.

Tak dalej nie może być, żeby Polska rozwijała się jako kraj łamistrajków Europy. Sprzedano nam mitologię neoliberalną, że będziemy zmieniać polską gospodarkę, że będziemy zieloną wyspą. Ludzie bardzo naiwnie myśleli, że niedługo w Polsce będziemy mieć lepsze pensje, że będziemy żyć na normalnym poziomie. Problemem nie jest żaden kryzys, ale system, który opiera się na wyzysku. Pracownicy z Europy Zachodniej nie będą mogli zachować swoich pensji, gdyż będą musieli konkurować z tanią siłą roboczą z Polski. Dziś Polak czy Polka który chce lepiej zarabiać jedzie do Niemiec, by pracować w Amazonie, za stawki kilkukrotnie wyższe niż w Polsce. Jutro tej pracy nie będzie, a wiele podobnych miejsc pracy zostanie zlikwidowanych w najbliższych latach. Skończą się czasy, kiedy będzie możliwość uciec z Polski by znaleźć pracę za godnym wynagrodzeniem. Bezrobocie będzie rosnąć i zacznie się europejski wyścig na dno.

Wszystko po to, aby ktoś mógł zarabiać ogromne pieniądze.

Musimy powiedzieć nie takiej chciwości, odmówić odgrywania przewidzianej dla nas roli łamistrajków i powiedzieć nie Amazonowi. W tym roku, nie kupujmy nic od tego giganta-monstrum. Wybór należy do Ciebie.

Zainteresowani mogą znaleźć linki do artykułów o Amazonie w jęz. angielskim na naszej stronie:

http://www.zsp.net.pl/system-amazon

NIE KUPUJMY NIC Z AMAZONU!

NASZA WALKA JEST GLOBALNA

Międzynarodowe Akcje przeciw Bankowi Santander

Od paru miesięcy, nasi koledzy ze związku informatyków z Krajowej Konfederacji Pracowników (CNT) w Madrycie prowadzą kampanię przeciw Bankowi Santander i należącej do niego firmie ISBAN. Santander jest właścicielem różnych firm świadczących usługi dla banku. Zamiast zatrudniać pracowników bezpośrednio, bank zatrudnia przez spółki córki, w których panują bardzo niepewne warunki pracy. Santander transferuje tysiące pracowników do kolejnych nowo tworzonych firm, takich jak ISBAN. Te firmy działają na zasadach agencji pracy tymczasowej dla banku Santander, który jest ich właścicielem. Niektóre firmy z grupy Santander zlecają swoim pracownikom nawet 100% pracy na rzecz Banku.

Praca w tych sztucznie utworzonych firmach nie tylko nie jest tak ustabilizowana jak pracowników zatrudnionych bezpośrednio, ale poważnym problemem jest też nienormowany czas pracy w nadgodzinach. Ponadto, w ISBANie obcięto ostatnio stawki i duża część pracowników została zwolniona.

Celem wszystkich tych działań jest wzrost zysków dla banku. W pierwszym półroczu 2013 r., bank osiągnął 2 255 000 euro zysku, czyli o 30% więcej niż w poprzednim roku.

Związek Pracowników Informatyki CNT w Madrycie zaczął się organizować w ISBANie, jednak delegat związku został zwolniony. W związku z tym, CNT wszczęło kampanię przeciwko bankowi Santander, by domagać się przywrócenia związkowca do pracy i by nagłośnić żądania wobec pracodawcy.

Związek przeprowadził różne akcje informacyjne w kraju. Odbył się także międzynarodowy dzień solidarności ze zwolnionym związkowcem i z pracownikami banku. Akcje odbyły się w różnych krajach, od Brazylii do Polski.

Czechy: Zwycięstwo akcji bezpośredniej w kampanii przeciw Zepterowi

Kolejny przykład jak można walczyć z nieuczciwymi pracodawcami szybciej niż w sądzie. Firma Zepter w Czechach nie zapłaciła Żanecie, jednej z pracownic firmy, prowizji do której była uprawniona. Grupa Sieć Solidarności Most (MSS) w miejscowości Most w Czechach zajęła się sprawą. Również pomogła nasi koledzy z grupy Priama Akcia ze Słowacji. MMS zaczęła od różnych działań – najpierw były plakaty, potem protesty wysłane przez formularz emailowy. Kampania wysyłania protestów stała się międzynarodowa i wielu osób z Europy i Ameryki Północnej wysłało emaile do Zeptera, domagając się zapłaty dla Żanety.

Następnie zorganizowano protesty pod firmą. Najpierw w Moscie, potem w Pradze, Brnie i Bratysławie. W Brnie zorganizowano drugi protest i już następnego dnia firma Zepter zapłaciła Żanecie to co jej się należało, czyli równowartość nieco ponad 1100 złotych.

Żaneta cieszy się, że dostała pieniądze, a nasi koledzy z MSS i Priama Akcia cieszą się, że mogli uzyskać swój cel.

Solidarność naszą bronią!



Kampanie przeciw prekaryjnej pracy w zielonej Fundacji im. Heinricha Bölla

Nasi koledzy z niemieckiego Wolnego Związku Pracowników i Pracownic (FAU) prowadzą spór pracowniczy z Fundacją im. Heinricha Bölla w Berlinie. Jeden z pracowników z FAU już wygrał w sądzie, jednak Fundacja nie chce rozmawiać ze związkiem, pomimo publicznych deklaracji.

Na początku września sąd uznał, że warunki zatrudnienia jednego z członków FAU w Fundacji Heinricha Bölla były nielegalne. Sąd także postanowił, że związkowiec faktycznie miał z Fundacją stosunek pracy. Na podobnych warunkach zatrudniano również innych pracowników, którzy pozwali Fundację.

Fundacja korzysta z usług zewnętrznych firm, aby uniknąć bezpośredniego zatrudniania dużej części pracowników, przez nie są oni opłacani według stawek minimalnych obowiązujących w branży i są zmuszeni do pracy we wczesnych godzinach porannych, lub późnych wieczornych, lub w czasie weekendu, bez żadnych dodatkowych opłat. Związek FAU domaga się bezpośredniego zatrudnienia ludzi pracujących dla Fundacji przez samą Fundację. Ponieważ pracownicy byli zatrudnieni poniżej stawek obowiązujących w branży służby publicznej, domagają się też odpowiedniego wynagrodzenia.

Pracownicy agencji Xenon pracujący dla Fundacji Heinricha Bölla, zrzeszeni w FAU, próbowali 5 razy zorganizować spotkanie z przedstawicielami Fundacji, w celu omówienia problemu. Nie spotkało się to z żadnym odzewem. Fundacja była skłonna jedynie rozmawiać z własną „radą pracowniczą", która nie reprezentowała interesów pracowników tymczasowych. Reakcję firmy spowodowały dopiero protesty zorganizowane pod biurem Fundacji w Berlinie przez FAU, oraz w Warszawie pod konferencją organizowaną przy wsparciu Fundacji. Protesty były organizowane w całych Niemczech oraz w innych krajach, w tym kilka razy w Polsce.

(Możesz czytać o protestach na stronie zsp.net.pl)

Fundacja Heinricha Bölla jest fundacją blisko związaną z partią Bündnis 90/Die Grünen (Zieloni) i ma swoje biura w wielu krajach. Według własnych deklaracji, Fundacja zajmuje się ogólnie pojętą sprawiedliwością i ma też we własnym programie propozycje płacy minimalnej w wysokości 8,5 euro za godzinę. Jednak pracownicy Fundacji zarabiali mniej, na co Fundacja odpowiedziała w wewnętrznej instrukcji, że podniesienie stawek będzie możliwe dopiero wtedy, gdy u władzy będzie koalicja z Partią Zielonych w składzie!

Protesty uliczne w Brazylii

W tym roku, byliśmy świadkami masowych wystąpień w różnych krajach, w tym w Turcji oraz w Brazylii. W Brazylii protesty pokazały wysoki poziom niezadowolenia z rządu oraz z antyspołecznej polityki władz, marnowania publicznych pieniędzy, oraz rosnących różnic pomiędzy bogatymi, a biednymi.

Czarę goryczy przelały przygotowania do Mundialu. Wtedy rząd zaczął wydawać ogromne sumy na stadiony, które nie będą później wykorzystywane. W związku z Mundialem, biedne dzielnice położone niedaleko stadionów zostały oczyszczone z biednych mieszkańców. Wkroczyli spekulanci i deweloperzy. Najbogatszy biznesmen w Brazylii, który dużo zainwestował w Mundial i spekulacje na rynku nieruchomości, zatrudnił prywatną policję patrolującą biedne dzielnice i dokonującą częstych napadów na mieszkańców, którzy stawiają opór.

Miliony osób protestowały też przeciw podwyżkom cen biletów komunikacji miejskiej. Mieszkańców nie stać na droższe bilety i widzą, że rząd inwestuje pieniądze w obiekty sportowe, a nie na podstawowe usługi dla mieszkańców. W wielu miastach dochodziło do poważnych starć z policją. Wiele osób zostało zatrzymanych podczas protestów, wielu zostało pobitych przez policję, czy oskarżonych o popełnienie przestępstw, których nie popełniło, w tym również nasi koledzy ze związku COB-AIT.

Protesty w Brazylii trwają, ale nie na taką skalę jak latem. Ostatnio odbyły się masowe protesty nauczycieli. Dołączyli do protestu różni ludzie niezadowoleni z systemu. Zaczęli niszczyć symbole pieniądza i władzy, atakując banki i budynki rządowe. Najprawdopodobniej sytuacja w Brazylii znów stanie się gorąca za jakiś czas.



Związek Syndykalistów Polski
ul. Targowa 22 03-731 Warszawa
info@zsp.net.pl zsp.net.pl



O 6-cio godzinny dzień pracy

ciąg dalszy ze strony 5

Organizacje krajowe, biorące udział w Kongresie międzynarodowym, zobowiązują się do prowadzenia walki o 6-ogodzinny dzień pracy. Walka ta powinna rozpocząć się natychmiast, a żądanie 6-u godzin pracy powinno stać na czele wszelkich żądań wszystkich organizacji wchodzących w skład M.S.R. Powinna ona zająć wielką część działalności organizacji związkowych.

Każda organizacja musi poważnie przestudiować to zagadnienie w celu ustalenia metod propagandy i działalności w zakresie lokalnym, narodowym i międzynarodowym. Kongres zachęca do zorganizowania dwóch tygodni propagandy w całym świecie z dniem 6-ogodzinnym; w ciągu 15-u dni cała działalność organizacji M.S.R. powinna być skierowana na zapoznanie i skłonienie do przyjęcia tego żądania za swoje przez cały proletariat międzynarodowy.

Aby wszystkie wysiłki były zjednoczone i by dały maximum korzyści, organizacje krajowe mają złożyć w sekretariacie M.S.R. sprawozdanie z sytuacji i możliwości propagandy w każdym kraju, gdy zaś sekretariat będzie dostatecznie poinformoway, naznaczy on datę, od której rozpoczną się 2 tygodnie propagandy.

Głosząc hasło 6-godzinnego dnia pracy i stwierdzając, że triumf tego hasła przyniesie polepszenie doli robotniczej, Kongres idzie za tradycją rewolucyjnego syndykalizmu. Kongres z góry ostrzega proletariat przed jednostkami czy ugrupowaniami, które pod jakimkolwiek prtekstem, świadomie lub nie, sprzeciwiłyby się zwycięstwu hasła 6-ogodzinnego dnia pracy, sprzeciw ten bowiem może posłużyć jedynie kapitalizmowi i może być zgubny dla interesów klasy robotniczej.

Kongres zwraca się z wezwaniem do wszystkich robotników świata, by czynnie podjęli inicjatywę, daną przez M.S.R. jedyną Międzynarodówkę dążącą do wyzwolenia całkowitego klasy robotniczej. Wprowadzenie 6-ogodzinnego dnia pracy jest kwestią życia lub śmierci dla proletariatu. Zjednoczony w organizacjach M.S.R. potrafi on wykazać kapitalizmowi swą wolę do życia i wolności.

Niech żyje 6-ogodzinny dzień roboczy!
Niech żyje M.S.R.!

Impelizacja

ciąg dalszy ze strony 2

Niektóre z nich zrezygnowały z pracy, a te, które pozostały, narzekały na znaczne pogorszenie warunków pracy. Chodziło m.in. o nieprzestrzeganie i ciągłe zmiany grafiku pracy, brak przestrzegania zasady obowiązywania 11 godzinnego odpoczynku, nieprzekazywanie ekwiwalentu za mundurki robocze w pełnej wysokości, skrajne oszczędzanie na środkach czystości, które praktycznie uniemożliwiało pracę. Ogromne wątpliwości budził też sposób rozliczania godzin pracy, gdyż nie były podpisywane listy obecności.

Przekazanie firmie zewnętrznej miało oznaczać, że w ciągu roku firma nie może zmienić zasad zatrudnienia i nie może zwolnić pracowników, chyba, że dyscyplinarnie, i nie może zmienić warunków płacy. Jednak okazało się, że niektóre pracownice otrzymały od firmy Impel umowy zlecenie, zamiast umów o pracę.

W szpitalu w Giżycku, od października sprzątaniem szpitalnych oddziałów zajęła się zewnętrzna firma. Jak się dowiadujemy od związkowców, jest to firma Impel. Firma zaproponowała salowym niższe wynagrodzenie niż otrzymywały dotychczas.

Salowe zaprotestowały przeciwko przejęciu. W pomieszczeniu dawnego szpitalnego oddziału ratunkowego zebrało się ok. 30 kobiet. Przyszły zaprotestować przeciwko niskim stawkom za pracę.

Wcześniej sprzątaniem oddziałów zajmowało się ok. 40 kobiet. Większość zatrudniona była na umowy zlecenia i umowy na czas określony. - Zaproponowano nam 6,50 zł za godzinę - mówią kobiety. Jak wyliczyły, zarobiłyby o kilkaset złotych miesięcznie mniej niż dotychczas. Dotychczas zarabiały 1,6 tys. zł brutto.

Salowe rozpoczęły protest. Po negocjacjach firma zgodziła się na podniesienie stawki za godzinę o 50 groszy, a dla pracownic z największym stażem - o złotówkę. Część osób przystała na nowe warunki, a część postanowiła nadal protestować w szpitalu. Pracodawca zaczął dowozić pracownice z innych placówek, a część dotychczasowego personelu została zwolniona.





Związek Syndykalistów Polski jest sekcją **Międzynarodowego Stowarzyszenia Pracowników**

iwa-ait.org